

7

**Mi trabajador(a) desempeña el mismo trabajo para otra(s) empresa(s), por lo tanto el (la) trabajador(a) es un contratista independiente**

**NO ES CIERTO.** Desempeñando trabajo similar para otra(s) empresa(s) no es por sí solo un factor determinativo. Además, la relación que el (la) trabajador(a) tenga con el otro negocio no es un factor de control cuando se determina si es trabajador(a) independiente o es un(a) empleado(a) en su negocio. La relación del trabajador en cada negocio se analiza separadamente.

8

**Mi trabajador(a) tiene una licencia de la ciudad, para operar un negocio, así como una tarjeta de presentación de dicho negocio, así que el/la trabajador(a) es un(a) contratista independiente.**

**NO ES CIERTO.** Una licencia de la ciudad, para operar un negocio, junto con una tarjeta de presentación de dicho negocio, por sí solas, no hacen a un(a) trabajador(a) un(a) contratista independiente. Todos los factores conforme al derecho consuetudinario necesitan evaluarse y tomarse en cuenta, con respecto a las circunstancias específicas, de los servicios prestados por cada trabajador(a).

9

**Les pago a mis trabajadores únicamente por comisión; por lo tanto, ellos son contratistas independientes.**

**NO ES CIERTO.** El método de pago, no es, por sí solo, un factor determinante. Todos los factores del derecho consuetudinario necesitan considerarse y tomarse en cuenta, para determinar si un(a) trabajador(a) es un(a) empleado(a). Si el/la trabajador(a) es un(a) empleado(a), entonces todas las

remuneraciones por los servicios (salarios/ jornales, pago por hora, pago por pieza, comisiones, bonificaciones, opciones de adquirir acciones, vehículo, etc.) se consideran sueldos.

*Para obtener más información, consulte la Hoja Informativa: Sueldos (DE231A)*

*A fin de ayudar a los empleadores a clasificar correctamente a sus trabajadores y a reportar impuestos sobre planillas de pago, el EDD ofrece gratuitamente, seminarios sobre impuestos sobre planillas de pago Estatales, ya sea en salón de clases o basados en Internet (conocidos en inglés como, "Webinars"). Los seminarios en salón de clases se ofrecen en varios lugares por todo California. Para acceder un, "Webinar" o para localizar un seminario en salón de clases más cercano a Ud., visite nuestro sitio de Internet en; [www.edd.ca.gov/Payroll\\_Tax\\_Seminars/](http://www.edd.ca.gov/Payroll_Tax_Seminars/). Para asistencia adicional, comuníquese con nuestro Centro de Asistencia para los Contribuyentes al (888) 745-3886.*



STATE OF CALIFORNIA

LABOR AND WORKFORCE DEVELOPMENT AGENCY

EMPLOYMENT DEVELOPMENT DEPARTMENT

El EDD es un empleador/programa de oportunidades equitativas. Servicios auxiliares y de asistencia para las personas discapacitadas, están disponibles cuando se solicitan. Peticiones para servicios, asistencia y/o formato alternativo necesitan hacerse llamando al (888) 745-3886 (voz), o TTY al (800) 547-9565.

CONTRATISTAS INDEPENDIENTES

CONCEPTOS ERRÓNEOS



Para obtener más información, consulte la Hoja Informativa: Empleo (DE 231), que está a su disposición en el sitio de Internet del EDD, en [www.edd.ca.gov](http://www.edd.ca.gov).

# ¿Cuándo es una persona un(a) empleado(a)?

Una persona es un(a) empleado(a), cuando un empleador le contrata, para prestar servicios y ya sea que (1) la ley defina al trabajador como un(a) empleado(a) [empleado(a) conforme a la ley estatutaria] ó (2) el empleador tiene el derecho a ejercer control sobre la manera y los medios por los cuales el/la trabajador(a) presta sus servicios [empleado(a) conforme al derecho consuetudinario]

## CONCEPTOS ERRÓNEOS COMUNES

1

**Si emito un Formulario 1099 MISC, del Servicio de Impuestos Federales (IRS), el/la trabajador(a) es un(a) contratista independiente.**

**NO ES CIERTO.** Un Formulario 1099 MISC, del IRS, es sencillamente un método que utiliza el gobierno, para rastrear y reportar ciertos tipos de ingresos, que no provienen del empleo. Cuando usted provee un Formulario 1099 MISC, del IRS, a un(a) trabajador(a), por el pago de sus servicios, esto no hace al/a la trabajador(a) automáticamente un(a) contratista independiente.

2

**Si le pago a un(a) trabajador(a), menos de \$600 en un año, entonces el/la trabajador(a) no está sujeto(a) a impuestos sobre las planillas de pago de California.**

**NO ES CIERTO.** La cantidad pagada a un(a) trabajador(a), no es por si solo, un factor determinante para establecer si el/la trabajador(a) es un(a) empleado(a) o contratista independiente. La cantidad pagada a un(a) trabajador(a) podría determinar si usted debe emitir un Formulario 1099- MISC. Para información sobre los requisitos federales, visite el sitio de Internet del IRS en [www.irs.gov](http://www.irs.gov), o si desea ponerse en contacto con el IRS, llame al (800) 829-1040.

3

**Los trabajadores de media jornada, los temporales, los que están a prueba y los suplentes, que empleo, son trabajadores día con día o trabajadores de temporada, no son empleados.**

**NO ES CIERTO.** El número de horas trabajadas no es un factor utilizado, para determinar si un(a) trabajador(a), es un(a) empleado(a). El que usted llame a sus trabajadores, trabajadores de media jornada, de jornada completa, temporales, permanentes, a prueba o suplentes, no cambia el hecho de que ellos son empleados.

Para obtener más información, consulte la Hoja Informativa: Trabajo Temporal (DE 231K).

4

**Cuando un(a) familiar trabaja para mí, él/ella no es un(a) empleado(a).**

**NO ES CIERTO.** Sus familiares, que trabajan para su empresa, son empleados, y están sujetos a impuestos sobre las planillas de pago de California, a menos que se satisfagan ciertas condiciones.

Para obtener más información, consulte la Hoja Informativa: Empleo de la Familia (DE 231 FAM).

5

**Mi trabajador(a) y yo tenemos un contrato por escrito firmado, que hace a mi trabajador(a) un(a) contratista independiente.**

**NO ES CIERTO.** Un contrato por escrito o un acuerdo no necesariamente describe o representa una relación actual. Las prácticas de los terceros en la relación son más importantes que la formulación de palabras en un acuerdo para determinar si el/la trabajador(a) es un(a) empleado(a) o contratista independiente.

Para obtener más información, consulte la Hoja Informativa: Empleo (DE 231).

6

**Mis competidores tratan a sus trabajadores como contratistas independientes; por lo tanto, es aceptable que yo trate a mis trabajadores como contratistas independientes.**

**NO ES CIERTO.** La ley define las relaciones de empleo, no sus acciones, o las de sus competidores. Si usted clasifica erróneamente a sus trabajadores como contratistas independientes, es posible que el EDD le imponga a usted los impuestos que no se paguen, por cualesquier empleados que no se reporten.